

L'Hyper !

N°245/07

01 août 2007

28 pages



Pendant les travaux et les congés l'activité continue

▼ Ouvertures

Sommaire et sujets **page 02**

A mi-chemin **page 03**

▼ La pause

Sur la route des vacances **page 04**

▼ Emplois

Fermetures et restructurations **page 06**

Travail le dimanche **page 09**

▼ Dans les coulisses

Remise sur achat **page 10**

Primes et travaux **page 11**

Le respect des droits **page 13**

Actualités syndicales et sociales **page 15**

▼ Droits et pratiques

Informations pratiques **page 20**

▼ Les caisses

Revue de détails **page 22**

Horaire en îlot et Planexa **page 23**

▼ Avenir

Nouvelles technologies **page 26**

RFID et Logistique **page 27**

Emploi et fiscalité

Principaux points du projet de loi du gouvernement

Heures supplémentaires Payées 25% de plus Allègement des charges patronales et salariales Exonération du revenu imposable à partir du 1 ^{er} oct. 2007	Droits de succession Suppression pour le conjoint ou le pacsé Abattement de 150 000 euros sur les donations et successions (au lieu de 50 000)
Emprunts immobiliers Crédit d'impôt égal à 20% des intérêts d'emprunt sur 5 ans (résidence principale)	
Etudiants salariés Exonération d'impôt pour les moins de 25 ans	
Bouclier fiscal 50 % des revenus (au lieu de 60%) ISF Réduction de 50 000 euros si financement des PME	Grands patrons Rémunérations différées des dirigeants d'entreprises cotées en fonction de leurs résultats

070607 **AFP**



L'Hyper !

N°244/7
30 juillet 2007
10 pages

GARDONS LES YEUX OUVERTS

José Luis Duran (Carrefour) rencontre François Chéreau (CFDT)

<http://www.cfdt-carrefour.com>

Un numéro à ne pas manquer

Hyper 244/07 sorti le 19 juillet 2007

José Luis Duran rencontre François Chéreau, histoire de la CFDT (de la CFTC à la CFDT), petite histoire de Carrefour (de 1997 à 2007)

<http://www.cfdt-carrefour.com>

On en parle

Aix en Provence

Anglet

Avranches

Claye Souilly

Condé sur Escault

Etampes

Evry

Evry siège

Fougères

Gruchet le valasse

Lorient

Montereau

Nice TNL

Reims Cernay

SAVR

St Martin au Laërt

St Jean de vedas

Vannes

Des pays

Belgique

France

et surtout

des caisses

A mi chemin !



par Serge Corfa

← en direct de son lieu de vacances !!

Je rentre, il part le chassé croisé des vacances se renouvelle chaque année depuis ... des siècles ? Non depuis quelques décennies ! En 1936 on partait pour la première fois 15 jours et la 5ème semaine date de 1982.

Il aura fallu des siècles pour obtenir, pour le travailleur, le droit au congé combien faudra t-il d'ans pour mettre cet acquis en cause.

Aujourd'hui nous sommes toujours très nombreux à ne pas pouvoir partir en vacances faute d'un salaire suffisant. Locations camping, maison, hôtel, VVF etc... tout est hors de prix !

Il faut travailler plus pour gagner plus nous disent-ils ... Qui ? Des gens qui gagnent des millions, des politiques qui n'ont jamais mis les pieds dans une entreprise sauf à la cantine, la jet set des biens pensants.

Quel dilemme je travaille plus j'ai les moyens mais fatigué et moins de temps pour les congés !

En 30 ans les français ont gagné 7 ans de vie, leur pouvoir d'achat a doublé et leur fortune triplée. En 1973 il fallait 376 minutes pour acheter un kilo de faux filet aujourd'hui 118 minutes suffit.

Grâce à quoi ? A la France qui travaille, produit mieux que ses concurrents et vend de plus en plus au monde entier. Et non pas ces fainéants aux 35 heures que certains se complaisent à présenter oubliant leur formidable productivité, record mondial excusez du peu !

Alors qu'est-ce qui cloche, le partage des richesses ?

A longueur de lignes nous annonçons les records, record de l'ISF, record de la bourse, record des rémunérations patro-

nales, record de la baisse des impôts pour les riches...

En ce mois nos patrons annoncent "De solides performances enregistrées à nouveau dans toutes les zones" et l'intéressement sera plus bas qu'en 2006. Une surprise ? Non tout le monde sait que les prévisions étaient surfaites. Il fallait revoir la grille la direction a refusé .

La CFDT demande des compensations. Elle propose des pistes peine perdue.

Mais que fait la DRH ? Rien où plutôt elle appelle au chevet des salariés des docteurs en lettre spécialistes des ressources humaines. Comme si les revendications n'étaient pas connues, comme si les "Ecoute du personnel" n'étaient pas audibles !

Que nous prépare t-on ... un système d'augmentation individuelle pour tous ? Comme les vendeurs produits et services nous obtiendrons un paiement à la guelte. Quand le CA va on augmente les quotas, quand le CA baisse on augmente la pression mais jamais les salaires. Bonjour l'ambiance et vive le rêve libéral.

Sans travailler plus chez Carrefour nous allons avoir des gueltes qui nous permettrons de partir en vacances.

Et sous le soleil des tropiques tout en sirotant notre grenadine, allongé sur la plage nous regarderons les ondines sortir des eaux bleus et limpides ...

Positivons nous sommes en vacances ! Rechargeons les batteries au soleil, à la rentrée il sera temps de mobiliser nos énergies

Tient au fait où est-il passé ce soleil... en vacances pardi !

Un siècle de congés payés

1906 : Le dimanche devient un jour de repos

1936 : premiers congés payés (15 jours) et passage de la semaine de 48 heures à 40 heures.

1956 : troisième semaine de congés payés

1969 : quatrième semaine de congés payés

1982 : cinquième semaine de congés payés. La durée hebdomadaire de travail passe à 39 heures

2000 : passage à la semaine de 35 heures (loi Aubry). Une semaine de RTT est accordée.

Vive les congés payés !

Avant les salariés de certaines professions pouvaient prendre des congés, mais à leur frais.

À partir de l'été 1936, la loi octroie 2 semaines de congés sans suspension de salaire à tout salarié travaillant depuis plus d'un an dans l'entreprise.

Des dates

Nuit du 7 au 8 juin 1936 : À l'hôtel Matignon, sont signés les accords entre le président du Conseil, Léon Blum, la Confédération générale du patronat français (CGPF) et la Confédération générale du travail (CGT).

Le projet de loi sur les congés payés est annoncé ainsi que l'instauration de la semaine de 40 heures. La loi est votée le **20 juin 1936**. 600 000 personnes partent en vacances.

«Je ne suis pas sorti souvent de mon cabinet ministériel pendant la durée de mon ministère ; mais chaque fois que j'en suis sorti, que j'ai traversé la grande banlieue parisienne et que j'ai vu les routes couvertes de théories de tacots, de motos, de tandems avec des couples d'ouvriers vêtus de pull-overs assortis [...], j'avais le sentiment d'avoir, malgré tout, apporté une embellie, une éclaircie dans des vies difficiles, obscures. On ne les avait pas seulement arrachées au cabaret ; on ne leur avait pas seulement donné plus de facilité pour la vie de famille mais on leur avait ouvert une perspective d'avenir, on avait créé chez eux un espoir.» Léon Blum

27 mars 1956 : Suivant l'exemple de Renault, première entreprise à offrir 3 semaines de congés payés à ses employés, la loi les généralise à l'ensemble des salariés.

27 mars 1969 : la quatrième semaine de vacances est votée pendant la législature de George Pompidou.

13 janvier 1982 : Après le retour de la gauche au pouvoir, une ordonnance met en place la cinquième semaine de vacances.

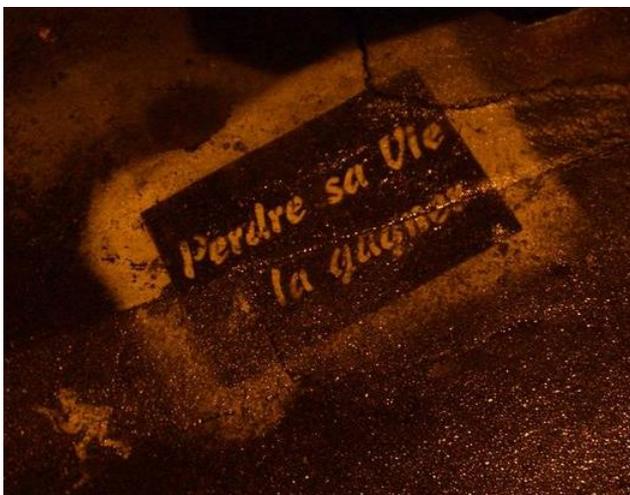
Parmi les pays les plus généreux en matière de congés payés figurent la Finlande (39 jours de congés payés par an), l'Autriche (38 jours) et la Grèce (37 jours). La France, avec 36 jours, se retrouve en quatrième position, ex aequo avec le Portugal, l'Espagne et la Suède.

Un accueil qui n'est pas unanime

Lorsque les résidents habituels de Cabourg ou Deauville, villégiature favori des aristocrates, ont vu arriver cette nouvelle clientèle en casquette, sortant le casse-croûte et la chopine pour le pique-nique en famille, ils ont souvent fermé leurs belles villas pour partir vers des destinations plus lointaines.

Ce même mécontentement des habitués s'est manifesté à Cannes où les vacanciers aisés ont signifié leur « répugnance

» pour ces jeunes venus à vélo qui plantaient leur tente de camping improvisée près des plages ou dans la campagne de l'arrière-pays.





« Ah ! Les jolies colonies de vacances, merci papa, merci maman! Tous les ans, je voudrais qu'ça r'commence ! Youkaïdi, Aïdi, Aïda! ».

En France, l'idée de colonie de vacances est souvent attribuée au pasteur Lorriaux, qui envoie en 1882 79 enfants parisiens passer trois semaines au grand air dans des familles de l'Oise. À une époque où les congés payés pour tous n'existent pas encore (ils n'apparaîtront qu'en 1936 et ne donneront droit alors qu'à quinze jours de vacances), les départs en famille sont bien rares. Aussi l'idée des « colos » semble à la fois nouvelle et moderne.

Les mouvements scouts vont prendre en charge les petits dès la fin de la Première guerre mondiale (le père jésuite Jacques Sevin crée l'Association des

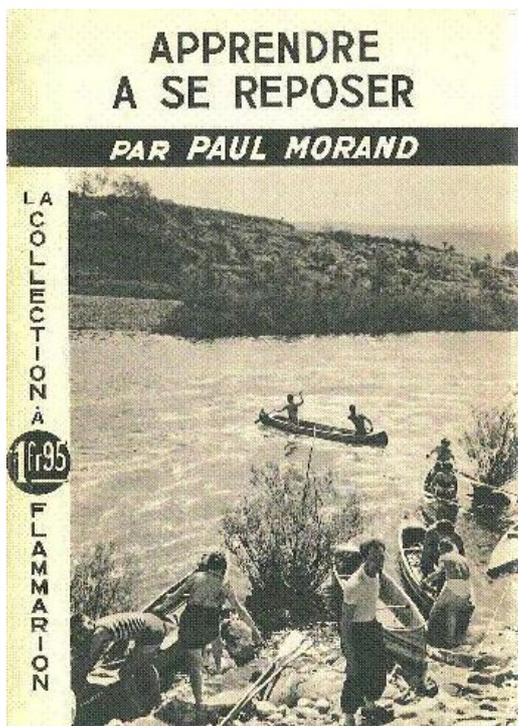
scouts de France en 1920). Les auberges de jeunesse apparaîtront une dizaine d'années plus tard (la première est créée en 1929 par Marc Sangnier à Bierville en Seine-et-Marne (**aujourd'hui centre de formation de la CFDT et toujours centre de colonie de vacances l'été**).



C'est surtout après 1945 que les colonies de vacances vont se multiplier grâce à des initiatives financées aussi bien par des particuliers, des entreprises, des associations religieuses ou laïques ou l'État, par le biais du ministère de la Jeunesse et des Sports. Les lieux d'hébergement sont des plus variés mais peu à peu, l'idée de construire des centres où la famille peut partir au complet fait son chemin.

Les grandes entreprises, nationales ou privées, sont les premières à proposer des solutions à leurs employés. Puis les premières « maisons familiales » font leur apparition, avec une fédération, à partir de 1949. En 1959, André Guignand crée les premiers « villages de vacances », avec Villages Vacances Familles (VVF)....

Lire la suite sur <http://www.notrefamille.com>



En août 1937, **Paul Morand** publiait un bref ouvrage intitulé «Apprendre à se reposer ».

"Il existe une technique du congé, mais nul ne nous l'a enseignée; nous avons appris de nos parents à mesurer ce que l'oisiveté nous fait perdre, non ce qu'elle nous fait gagner. Aujourd'hui, il nous faut réapprendre le relâchement. C'est un métier comme un autre ; c'est aussi une vocation.

Ainsi, par une diabolique ironie, le repos vient aux hommes quand ils ne savent plus ou quand ils ne savent pas encore quoi en faire ; quand sonne

l'heure du congé les douces vertus nécessaires pour l'affronter leur manquent. Le travail cessant, il va falloir que nous apprenions maintenant à nous reposer."

la suite sur le site de l' Institut Supérieur du Travail



Fermeture et Restructuration



Le Portugal, le Mexique, le Japon, la République Tchèque, la Slovaquie, l'Espagne, la Belgique c'est ailleurs.

Aujourd'hui dans 5 de ces pays vous ne trouverez plus de salariés Carrefour.

Dans d'autres se sont des magasins qui ont fermés ou qui vont fermer.

La France a déjà vendu la société Prodiest et vend un à un les magasins Promocash.

On réduit les effectifs des sièges et on minimise les embauches.

Les réalités économiques sont sans pitié

Toutes ces réductions sont enfouis sous une énorme campagne médiatique "Carrefour embauche"

Socialement quelque soit le mode de cession c'est dur qu'on soit français ou portugais.



Portugal, vendu !

Après le départ de la République Tchèque et de la Slovaquie, le Portugal est le troisième pays européen où Carrefour se retire.

Carrefour a annoncé le 27 juillet la vente de son réseau sous enseigne Carrefour au Portugal au groupe portugais Sonae pour une valeur de 662 millions d'euros.

Carrefour, arrivé au Portugal avec Promodès en 1985 et Carrefour en 1991, possédait 12 hypermarchés et 8 stations service sous l'enseigne Carrefour fin juin 2007 pour un chiffre d'affaires hors taxes de 530 millions d'euros en 2006 et une part de marché de l'activité hypermarchés de 5%.

Le réseau de hard discount Minipreço n'est pas concerné par cette transaction (près de 320 magasins)

"Investir au Portugal ne pose pas de problème. Il s'agit d'un marché stratégique pour nous", disait en 2005 Antonio Baptista, directeur du groupe dans ce pays !!!

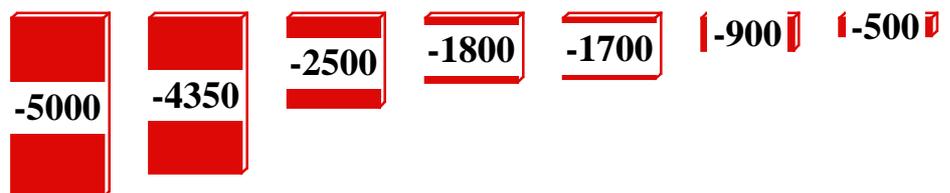
Carrefour explique qu'il s'agit d'une «nouvelle étape dans la stratégie d'optimisation des actifs du groupe et de cession d'actifs non stratégiques ou insuffisamment rentables». Elle doit lui permettre de «concentrer ses efforts sur les pays et les zones qui offrent la meilleure rentabilité et le plus grand potentiel de croissance».

Carrefour s'est renforcé dernièrement dans les pays à forte croissance, en misant notamment sur l'Amérique latine, mais aussi la Chine. Il doit ouvrir son premier hypermarché russe en 2008 et recherche toujours un partenariat pour prendre pied en Inde.

Le communiqué de Carrefour ne mentionne pas le sort réservé aux salariés. Se sont pourtant près de 5000 salariés qui changent d'employeur (1,4% de l'effectif mondial dont 23% en CDD). Un nouveau mauvais coup social après l'annonce de la suppression de 900 postes en Belgique

Suppressions en Europe (2005-2007) .

Nombre de salariés concernés



Portugal

Tchèque et Slovaquie

Supers Espagne

Prodiest France

Siège France

Supers Belge

Puntocash Espagne

Restructuration du siège Hypers

Le plan de restructuration du siège est terminé. Aucun licenciement économique n'a eu lieu.

Le 18 novembre 2005 Carrefour annonce qu'il envisage de diminuer de 20% l'effectif des sièges et des structures centralisées ceci dans un délai maximum de deux ans.

Pour les hypermarchés 338 postes doivent être supprimés dans 6 établissements de la société Carrefour Hypermarchés SAS sur un effectif de 1659 salariés (20,4%).

Sont concernées les Direction Exécutive Hypermarchés France (DEHF), les Directions d'Exploitation Sud-Est, Nord, Ile-de-France, Grand Ouest et le Service Après Vente National (SAVN).

Un accord de méthode est mis en place. Il doit se dérouler en deux phases.

- **la première phase** concerne les salariés se portant volontaire à un départ ou à une mutation dans un service n'ont touché par la restructuration,

- **la deuxième phase** passe par un licenciement aidé.

A la demande des partenaires sociaux la période de volontariat est prolongé jusqu'au 31 juin 2007.

La direction a décidé unilatéralement que l'accord de méthode s'arrêtera le 30 juin 2007. Il n'y aura pas de phase 2. En clair il n'y aura aucun licenciement collectif et économique. La direction estime qu'elle a eu assez de volontaire au départ et que son objectif de réduction des effectifs du sièges est atteint.

Au 31 juin 2007 193 personnes avaient quitté le siège ou étaient reclassées dans un autre service. Il reste plusieurs dossiers de volontariat à traiter jusqu'à fin 2007.

Deux numéros à ne pas manquer. Attention ces deux "hypers" sont une synthèses des accords.

Demandez à vos élus les accords intégraux ou téléchargez les sur le site

CFDT

www.cfdt-carrefour.com



Déclaration de la commission de suivie

Nous constatons l'amélioration des relations entre les membres mandatés sur le site d'EVRY par la commission de suivi de l'accord et de l'EMC, malgré l'annulation de la part de la DRS de certains rendez-vous.

Nous notons des dérives en ce qui concerne les comités de validation qui ont pénalisés les salariés en attente de réponse.

Il faut savoir que 31 dossiers ont reçu des réponses négatives qui n'ont pas été formalisées et motivées par écrit.

Nous déplorons les démissions qui ont été conditionnées par une absence de réponses.

Nous espérons que les 12 dossiers à l'étude en interne ainsi que les 17 dossiers en attente de réponse par le comité de validation aboutiront dans l'intérêt des salariés. Nous pouvons dire dès aujourd'hui que le projet d'avenant à durée déterminée du dispositif d'accompagnement des restructurations qui tend à améliorer le départ en préretraite à l'âge de 55 ans au lieu de 57 ans, qui ramène l'ancienneté à 7 ans au lieu de 10 ans et permet au salarié qui le souhaite d'exercer un autre emploi, paraît favorable.

La commission préconise une prolongation d'un délai raisonnable de la période de volontariat. L'entreprise ne souhaite pas passer en phase 2 et nous proposons de prolonger la phase de volontariat au 31 juillet 2007.

"Notre volonté en France c'est de gagner des parts de marché. Des parts de marché supplémentaires c'est du volume en plus donc des bras"

Jacques Beauchet
membre du directoire devant le comité de groupe le
4 juillet 2007

Groupe France

A ce jour au niveau du groupe 815 emplois ont été supprimés dans les sièges et services centraux

SAV régionaux

Le comité d'entreprise (élu CFDT) a décidé de mandater un expert pour analyser les SAV.

Les salariés demandent à passer en GPEC afin de bénéficier des aides pour les départs ou mutation en interne groupe volontaire.

La CFDT est intervenue auprès du comité emploi et GPEC, la direction a donné une réponse positive. A suivre...

Services financiers

Vers une intégration dans une nouvelle structure des stands financier des hypermarchés ?

Ce ne sont encore que des rumeurs mais les informations qui nous parviennent semblent confirmer que Carrefour met en place un projet de restructuration.

Lors d'une réunion régionale avec la filiale S2P un responsable a informé les salariés qu'une filiale va être créée et qu'elle regroupera S2P (finance), Carma (assurance) et les stands financier des magasins gérés actuellement par Carrefour. Une autre information crédible précise que les salariés des stands financiers des magasins vont être intégrés à S2P.

Une information qui demande à être confirmé officiellement mais qui ne nous surprend pas. Chacun se rappelle la tentative avortée de créer une bancassurance.



Belgique

12.000 Tournaisiens s'opposent à la fermeture du GB du centre-ville

Le GB du centre-ville de Tournai est parmi les 16 magasins dont la fermeture a été programmée par le groupe Carrefour. Deux directeurs du groupe ont reçu à Tournai une pétition signée par plus de 12.000 clients, mais aussi une motion du conseil communal s'opposant à la fermeture de cette enseigne qui agit comme un véritable coeur au sein de la ville.

C'est spontanément, à l'annonce de la fermeture du GB de Tournai, qu'une cliente, Mme L., a lancé cette action visant à maintenir cette moyenne surface au coeur de la ville.

Dans la foulée, le bourgmestre de Tournai, a remis aux responsables du GB une motion récemment votée par le conseil communal de Tournai. En séance, à l'unanimité, les responsables de la Ville s'étaient opposés à cette fermeture. "C'est un souhait politique. Si le GB disparaît, c'est le coeur de la ville qui va vivre au ralenti. Ce magasin tient un rôle social, un rôle affectif qui existe entre les clients et le personnel", a notamment déclaré le bourgmestre.

Une épaisse couche de sentiments



Lorsque Sweet Fat, le champion européen du gras, décide de dégraisser ses effectifs, toutes les méthodes sont bonnes. Et ce n'est pas à son DRH, Stanislas Réveillère, que l'on apprend comment faire... même lorsqu'il s'agit de licencier sa propre mère. Il faut bien montrer l'exemple à son disciple, Romain Piquionne ! Licencier, ça s'apprend, jusqu'au dégoût s'il le faut.

Intimidation, manipulation, mensonge... Dans *Une épaisse couche de sentiments*, le scénariste Philippe Thirault décrit la dure loi de l'entreprise soumise aux directives des actionnaires et les situations parfois cruelles dans lesquelles se trouvent les responsables RH.

Une épaisse couche de sentiments

Gnaedig, Thirault bande dessinée Dupuis. 2006 9,80 €



Ouverture le dimanche

Christine Lagarde souhaite des "facilités" pour le travail dominical

La ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, Christine Lagarde, a déclaré:

"Je serais très étonnée qu'on arrive à un travail tous les dimanches, je ne pense pas que ce soit jamais un jour comme les autres", a-t-elle poursuivi, en évoquant "un système de facilités" dans le commerce à raison notamment d'un dimanche ouvert sur deux, ou un dimanche par mois, etc, selon les endroits.

"le texte devra préciser que c'est seulement sur la base du volontariat", a-t-elle encore ajouté, en précisant que de ce point de vue, "à son avis, le dimanche n'est pas un jour comme les

autres" et le salarié doit pouvoir dire non à son employeur.

Interrogé sur le problème des salariés de la distribution obligés de travailler le dimanche car ils sont à temps partiel contraints et ne gagnent pas assez les autres jours de la semaine, Christine Lagarde n'a pas directement répondu: "le temps partiel, c'est une série d'autres problèmes. Si les entreprises proposent des temps partiels, c'est qu'elles ne sont pas en mesure de proposer des temps pleins".

Il faut de la flexibilité, il faut du mouvement !!

Interrogée sur la durée du travail en France, elle a déclaré que le "carcan des 35 heures" lui paraissait "désuet et daté d'une autre époque". "Moi, je suis en faveur de l'indépendance, de la liberté et de la responsabilité", a-t-elle insisté.

Toutefois, a poursuivi Christine Lagarde, "il faut bien entendu qu'il y ait un chiffre maximal (d'heures de travail), il ne faut pas dépasser les heures maximales prévues au niveau européen bien entendu". "Mais dans l'intervalle, il faut de la flexibilité, il faut du mouvement".

"Si c'est le souhait (des retraités) de continuer à travailler, si c'est la volonté de l'entreprise, il ne faut pas qu'il y ait des règles qui viennent faire obstacle à cela".

Ouverture 14 juillet

Ouverture du Printemps le 14 juillet: le CE saisit la Justice

Le Comité d'entreprise a voté à l'unanimité contre l'ouverture du Printemps le jour de la Fête Nationale, et a saisi le Tribunal pour non dénonciation de l'usage dans les règles.

Contrairement à la direction des Galeries Lafayette, le Printemps maintient la volonté d'ouvrir ses portes le samedi 14 juillet, malgré quelques grèves qui se sont succédées notamment au Printemps Haussmann et à Parly 2.

La CFDT dénonce « les pressions et le harcèlement exercés par les responsables, n'hésitant pas à faire des promesses verbales qu'ils ne pourront pas tenir comme des augmentations individuelles, des arrangements pour les vacances, des récupérations au choix du salarié, des RTT... » pour inciter les salariés à venir travailler le jour de la Fête Nationale.

Le 11 juillet tribunal a débouté le CE de sa demande

Plan-de-Campagne: discussions avant l'échéance des dérogations

Au bout de quarante ans de dérogations successives sur l'ouverture le dimanche, 400 enseignes de cette zone commerciale située près de Marseille, ont bénéficié de nouvelles dérogations du préfet. Ceci malgré les décisions de justice qui condamnent régulièrement des enseignes à la fermeture.

CGT et CFDT ont d'ores et déjà fait savoir qu'ils attaqueraient à nouveau cette décision en justice.

Les deux syndicats accusent le patronat de "jouer la montre à coups de dérogations", dans l'espoir d'un changement législatif qui autoriserait le travail dominical sans aucune restriction.

Les nouvelles dérogations sont jusqu'au 30 juin 2008. D'ici là, la loi devrait avoir changé et les magasins doivent bénéficier d'une dérogation préfectorale pour pouvoir ouvrir le dimanche et faire travailler ce jour-là leur personnel, qui a, en théorie, le droit de refuser.

Quelle dérive !

En lisant les informations en provenance des sections on ne peut que constater la dérive oppressive de l'entreprise.

Pas 15 jours ne se passent sans que nous relations des faits inqualifiables.

Des bavures ? on ne croit plus à cette excuse, elle sert trop souvent.

Nous avons beau multiplier les contacts avec les responsables de l'entreprise, rien n'y fait Carrefour se Wal-martise à grande vitesse.

Il est temps qu'un dirigeant tape du poing sur la table et reprenne en main les affaires sociales.

On peut faire faire de l'économie et du social, il suffit simplement de le vouloir !



St-Martin-au-Laërt

Carrefour planche sur un déménagement vers la zone du Fond-Squin

L'enseigne Carrefour, à Saint-Martin-au-Laërt, réfléchit à déménager du côté de la zone du Fond-Squin. Un transfert qui lui permettrait de s'agrandir durablement. À l'emplacement de l'actuelle surface commerciale pourraient être construits des logements. Réponse dans quelques mois.

Chez Carrefour on insiste bien pour préciser que « le projet de déménagement n'en est qu'à l'état embryonnaire ». Mais on y pense, sérieusement. « Nous sommes en train de mener des études

financières pour un projet qui permettrait un agrandissement, à l'entrée de Saint-Martin-au-Laërt », dit le service communication. Aucune commission départementale pour l'équipement commercial (CDEC) n'a été lancée à l'heure actuelle

Nouveaux magasins

Carrefour a racheté le 1er avril 2007 deux magasins franchisés appartenant à la société Sofodis



St Martin des champs (Avranche): 5800 m², 207 salariés, 44 357 159 euros de CAHT. La CFDT est implanté dans ce magasin.

Fougères : 7000m², 233 salariés 58 345 083 d'euros de CAHT

Les salariés restent Sofodis. Le statut social est maintenu ainsi que les IRP et leur CCE. Ils sont rattachés à l'exploitation de la DR du Val de Loire.

Qu'attend la direction pour augmenter le plafond ?

Nous demandons une revalorisation de la remise sur achats pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

Le salarié Carrefour est un client privilégié. La CFDT veut le faire reconnaître. Elle demande:

**Une remise plus importante Pas de plafond de la ristourne.
Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois.
Utilisable par tous dans tous les magasins du groupe
Sans conditions d'ancienneté**



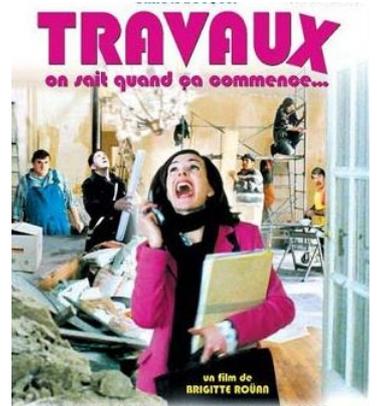
La carte salarié, pour d'autres avantages
Carte Pass ou bancaire gratuite, crédit, assurances, infos et offres privilégiés, La possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif.

Travaux et primes

De plus en plus de magasins en travaux longs et contraignants.

Les salariés veulent une prime de fin de travaux calculée en fonction de la durée et de l'importance des travaux.

Carrefour doit récompenser les efforts !



Une prime ?

C'est ce que demande la section d'Anglet (et autres).

Après avoir fait un tract ironique sur le repas du patron lui proposant de solder les bouteilles de champagne restantes (le manager s'était planté sur la commande sûrement un traumatisme de la dernière promo de champagne !) la section est passée aux choses sérieuses.

Profitant du passage dans son magasin de **Jean-Luc Masset** DRH France et membre du comex hypermarché (l'organe décisionnel) la déléguée syndicale a demandé à être reçu..

"Vous devez savoir que les salariés sont venus nous voir voulant débrayer et faire grève. Il faut voir dans quelles conditions nous travaillons depuis les travaux, aujourd'hui ils attendent de l'entreprise un geste.

Nous n'avions pas eu d'interressement au niveau magasin à cause des travaux sur le premier semestre et c'est mal parti pour le deuxième semestre.

Nous vous demandons donc de donner une prime de fin de travaux aux salariés. A vous de voir quelle forme elle peut prendre (bons d'achat, chèque...)"

Réponse: "Je ne vous promets rien, mais je vais voir d'ailleurs je suis avec Mr Cantat (le directeur d'Anglet) en train de discuter de cela".

La CFDT espère que sa démarche ne sera pas un coup d'épée dans l'eau, il fallait de toute façon le faire. Ensuite la section rendra compte aux salariés des résultats de sa démarche et chacun en tirera les conséquences.

Une revendication

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

"Dans le cadre de travaux d'agrandissement ou de rénovation nous demandons que soit mis en place localement des dispositions de suivie. Pour les travaux importants une prime doit être allouée aux salariés en subissant les aléas."

Tous en travaux

15% du parc hypermarchés soit environ 30 magasins était en travaux au deuxième trimestre. Notamment pour mettre en place les nouveaux concepts.

Tout le monde y passe !

Certains sites comme à **Saran** ou **Anglet** pour ne citer qu'eux ont d'énormes chantier qui bouleversent la structure de l'hypermarché.

Pendant ces travaux qui durent plusieurs mois les salariés sont mis à contribution. Déménagement des gondoles, des ateliers, travail dans le bruit et la poussière, mécontentement des clients, manque de place dans les réserves, bureaux déplacés la liste est longue des désagréments provoqués.

Les travaux induit une baisse de la fréquentation de la clientèle donc une baisse du chiffre d'affaire rarement prévue au juste niveau !

Pour les délégués pendant cette période, il faut faire respecter la sécurité du personnel et le code du travail par les entreprises intervenantes

Conséquence non seulement les salariés voient leurs conditions de travail se détériorer mais de plus ils voient leur intéressement diminuer.

Dans certains magasins comme à **Saran** qui se dote d'une galerie commerciale l'employeur veut modifier les horaires de fermeture le samedi (le magasin ferme à 20h).

C'est ce qu'on appelle récompenser l'effort chez Carrefour.

Quand les travaux cessent la direction invite les salariés à partager un repas . C'est sympa et si ça nourrit son homme ça ne compense aucunement les efforts produits tout au long des travaux.

Ce que veulent les salariés c'est une prime de fin de travaux calculée en fonction de la durée et de l'importance des travaux.

Gruchet le valasse: le droit aux congés payés



La CFDT est intervenue dans le magasin de Gruchet le valasse suite à la perte de ses congés payés par une salariée qui se faisait opérer.

Cette salariée avait prévenue sa manager avant l'opération et souhaitait prendre ses congés avant son arrêt afin de ne pas perdre ses droits. La manager avait refusé pour une question d'organisation.

La salariée revient le 18 mai l'arrêt des paies est fait. On lui annonce qu'elle a perdu son solde de congés puisque la période de prise de congés est passée.

Alors que pour la loi la période de prise des congés payés va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours chez Carrefour elle débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de l'arrêt de paie du mois de mai de l'année suivante à l'exception du mois de décembre.

La loi prévoit que si la maladie se prolonge au-delà de la clôture de la période des congés le salarié perd ses congés et ne peut prétendre à aucune indemnisation de l'employeur.

La CFDT considère que dans ce cas l'application intégrale du code du travail donne des droits à la salariée.

Celui-ci qui prévoit que quand le salarié revient avant que la période des congés ne soit close (31 mai) l'employeur doit lui donner ses congés. Chez Carrefour la période étant différente chaque année c'est à l'employeur d'en informer personnellement chaque salarié.

Si le salarié a été empêché du fait de l'employeur de prendre ses congés il peut prétendre à être indemnisé.

Pour la CFDT dans ce cas c'est l'employeur qui refusant au salarié de prendre ses congés alors qu'il savait que celui-ci était dans l'impossibilité de les prendre par la suite qui est fautif. De plus il doit prouver qu'il avait informé le salarié de la période de référence.

La réponse de la direction a été négative aussi la CFDT envisage de poursuivre l'affaire devant les prud'hommes. La prescription étant quinquennale (5 ans) nous avons le temps.

Calendrier scolaire 2007-2008

Zone A: Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse, DOM, TOM

Toussaint du 27 Octobre 2007 au 7 Novembre 2007

Noël du 22 Décembre 2007 au 6 Janvier 2008

Hiver du 16 Février 2008 au 2 Mars 2008

Pâques du 12 Avril 2008 au 27 Avril 2008

Été du 3 Juillet 2008 au 1 Septembre 2008

Zone B: Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg

Toussaint du 27 Octobre 2007 au 7 Novembre 2007

Noël du 22 Décembre 2007 au 6 Janvier 2008

Hiver du 9 Février 2008 au 24 Février 2008

Pâques du 5 Avril 2008 au 20 Avril 2008

Été du 3 Juillet 2008 au 1 Septembre 2008

Zone C: Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles

Toussaint du 27 Octobre 2007 au 7 Novembre 2007

Noël du 22 Décembre 2007 au 6 Janvier 2008

Hiver du 23 Février 2008 au 9 Mars 2008

Pâques du 19 Avril 2008 au 4 Mai 2008

Été du 3 Juillet 2008 au 1 Septembre 2008





Claye Souilly: payer les congés !

Les congés à vocation compensatrice des temps partiel ne doivent pas être pris sur les jours non rémunérés.

Vous travaillez 2 jours par semaine les vendredi et samedi vos congés compensateurs (congé d'ancienneté, semaine supplémentaire, repos compensateur) doivent être sur ces deux jours et non sur les lundi, mardi, mercredi, jeudi.

La section **Force Ouvrière** de ce magasin (la CFDT n'est pas présente) a entamé une action en justice contre Carrefour.

Le 18 octobre 2006 la cour de cassation a confirmé le jugement du conseil de prud'homme de Meaux qui avait fait droit à la demande d'une salariée à temps partiel

Cette salariée, ainsi que les autres salariés travaillant sur moins de 5 jours par semaine se trouvait dans l'obligation de poser ses congés de manière globale sans que soit fait de distinction entre ses jours de repos et les jours qu'elle était censé travailler.

La cour de cassation a rappelé que si une telle pratique est possible pour les congés payés, en revanche les repos rémunérés à vocation compensatrice ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévue que le salarié travaille.

La société Carrefour à la suite de cette décision, a réglé à la salariée ses jours d'ancienneté ainsi que les repos supplémentaires posés sur des jours non travaillés par la salariée et non rémunérés.

D'autres salariés se trouvent dans la même situation, il n'ont donc pas été remplis de tous leurs droits.

La CFDT conseille aux salariés à temps partiels (sous contrat de moins de 5 jours de travail) qui se trouvent dans cette situation de poser une réclamation à la direction.

Elle demande à la direction comme cela a été le cas pour le rappel sur le travail de nuit de faire le recensement des cas concernés et de procéder à un rappel de salaire pour tous les salariés ceci sur la période concernée.

La justice a rendu le droit Carrefour doit l'appliquer volontairement et éviter aux salariés une action en justice.

La cour de cassation exige que Carrefour respecte les droit des salariés à temps partiel.

Après le non respect des nocturnes et avant le non respect du smic encore une condamnation de Carrefour en justice

Formation des délégués CFDT

Devant le peu de cas que Carrefour fait des droits des salariés la CFDT Carrefour a décidé de former ses délégués aux actions en justice.

Pendant 3 jours les 18-19-20 septembre dans la région landaise les délégués CFDT seront formés aux arcanes de la justice. Le titre de la formation "**La gestion du contentieux dans l'entreprise**" résume l'objectif fixé par la CFDT pour cette formation.

- Le pratico pratique pour utiliser la justice dans l'entreprise à travers des exemples simples et à travers des mises en situation

- Le schéma simplifiée de l'organisation de la justice et de ses auxiliaires à travers le suivi d'une plainte au pénal et au civil

- Une table ronde débat "Monde du travail et juridique" avec les différents acteurs: Inspecteur du travail, avocat, juge, juge au Tass conseiller prud'homme, défenseur syndical, huissier, DRH, CFDT.

La CFDT entend ainsi, si nécessaire, multiplier le recours aux instances juridique pour contraindre l'employeur à respecter les accords et les lois.

Quand la négociation et le respect des salariés est au point mort il reste le recours aux juges !



Condé sur Escaut: voyeurisme

Après le scandale de la surveillance vidéo du personnel en début d'année 2006, le scandale à Nice Lingostière de caméra filmant du faux plafond des toilettes en 2004 voici maintenant une nouvelle dérive. Où va l'entreprise ?

En avril, un agent de la sécurité avertit la section CFDT qu'une caméra permet de voir ce qui se passe dans la cabine d'essayage, il en apporte la preuve.

La section intervient auprès de l'inspection du travail qui ne peut rien faire ! Elle décide d'informer le juge du tribunal de Valenciennes qu'on peut voir à l'aide des caméras dans la cabine d'essayage. Il suffit de zoomer dans les glaces à l'intérieur de la cabine et par l'espace qu'il y a en haut de la porte de la cabine.

Le juge charge la police judiciaire de faire une enquête. Les inspecteurs viennent constater les faits et convoquent le directeur et le chef de la sécurité pour explications.

Après le passage des responsables régionaux et nationaux dans le magasin, le chef de sécurité est mis à pied à titre conservatoire puis licencié.

Dans l'intervalle c'est le directeur qui ne vient plus travailler "pour des problèmes familiaux", Son licenciement a été annoncé la semaine dernière.

L'enquête n'est toujours pas terminée et les caméras ne fonctionnent plus.

Bien entendu l'action de la CFDT est peu appréciée en haut lieu. On aurait peut être préféré que nous nous taisions et que ce voyeurisme honteux continue !!! C'est le problème de l'entreprise ne pas féliciter les délégués citoyens qui dénoncent les dérives et dénigrer ceux qui ont une vision saine des limites à ne pas dépasser .

Courrier adressé par la section à la DRH France

Les événements survenus au magasin de Carrefour de Condé sur Escaut confirment malheureusement le précédent scandale (voir FR3) sur le non respect des procédures par les services de sécurité en matière d'utilisation des caméras qui se doit de respecter la vie privée de la clientèle et du personnel.

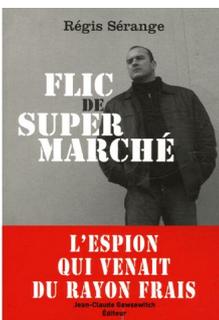
Il est regrettable qu'après l'intervention de vos audits concernant l'emploi réglementé du système de surveillance vidéo, vous n'avez pas pris les mesures nécessaires à éviter de tels agissements.

Les faits sont actuellement étudiés par le Monsieur Procureur de la République de Valenciennes.

Nous vous demandons par la présente de faire cesser les pressions exercées sur les personnes qui ont déclarés ses faits.

Suite à cette affaire nous vous prions de prendre vos responsabilités et d'apporter vos corrections afin d'apaiser les tensions alimentées par les rumeurs internes au magasin et qui se propagent à l'extérieur vers nos clients.

Vous remerciant de votre implication, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



Carrefour perd contre le "Flic de supermarché"

La cour d'appel de Paris a **infirmé** en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé du 23 mars 2006 du TGI de Créteil qui avait enjoint l'auteur du blog « carouf.blog-over.com » de cesser de tenir des propos dénigrants sur Carrefour et d'associer ce groupe de la grande distribution aux pratiques illicites de surveillance du personnel.

La cour rappelle que « les abus de la liberté d'expression relevant d'une qualification prévue par la loi ou constitutifs d'une atteinte à la présomption d'innocence ne peuvent être poursuivis sur le fondement de l'article 1382 du code civil ». Une action dans le cadre du droit de la presse n'aurait, de toute façon, pas été recevable car l'assignation n'avait pas respecté les règles de la loi de 1881. Quant à l'atteinte à la présomption d'innocence, il aurait fallu prouver qu'une enquête ou qu'une instruction soit en cours contre Carrefour ou ses dirigeants pour les faits dénoncés par le blog.

Un ancien agent de sécurité du prestataire de service Prestige sécurité qui avait effectué des missions dans plusieurs hypermarchés Carrefour avait révélé les méthodes douteuses (caméras cachées, écoutes téléphoniques, etc.) de surveillance du personnel de l'enseigne sur son blog et dans un livre intitulé « Flic de supermarché ».



Reims Tinquex : répression ?

Sanction contre des délégués qui témoignent ?

L'Inspecteur du travail a mené une enquête dans le magasin suite à une concomitance troublante entre l'enquête CHSCT suite à l'accident du travail de Mlle P. et deux mouvements de personnels: M. D. qui a témoigné lors de cette enquête s'est vu brutalement confier les linéaires droguerie et M. G. secrétaire du CHSCT, s'est vu confier les linéaires beurre et lait du jour au lendemain. Chacune de ces deux personnes a vécu ce changement comme une punition, une mesure vexatoire.

"Le fait de dire que les salariés n'ont pas été changés de rayon (alors même que l'encadrement use également de cette appellation lors des entretiens que j'ai menés) relève soit de la mauvaise foi, soit d'une méconnaissance du travail des employés, ce qui m'apparaît plus inquiétant encore.

J'entends que les responsables respectifs de ces

salariés et M. A... m'affirment les points suivants

- ces mobilités sont sans lien avec l'enquête menée, - il ne s'agit pas de mesures vexatoires mais d'ajustements liés aux impératifs de production. - l'évolution possible de carrière de ces deux personnes n'est pas remise en cause.

J'en tire les conclusions suivantes

- je n'ai pas constaté d'éléments permettant d'affirmer qu'il existe une volonté discriminante, - pour autant, la volonté affichée d'apaisement contraste avec (a minima) l'évidente maladresse des propos tenus et des mobilités effectuées, - j'ai constaté chez plusieurs salariés une démotivation liée à une non reconnaissance de leur travail.

Je note le projet de M. A. de convier l'ensemble des représentants du personnel à un dialogue dès la rentrée.

Il est absolument nécessaire que le magasin retrouve la situation sociale apaisée qui a prévalu par le passé. Je vous réitère l'intérêt qu'il pourrait y avoir à solliciter un organisme tiers (l'ARACT par exemple) pour aider le management à analyser le fonctionnement et l'ergonomie des équipes, par exemple l'épicerie."

L'inspectrice du travail.

Pour la CFDT il y a bien répression envers des personnes qui ont soutenu une salariée victime de méthodes très limites (voir hyper n° 241/07 page 17).



Saint Jean de Védas : j'aime pas la CFDT cadre !

Le directeur n'aime pas le nouveau délégué syndical CFDT cadre et encore moins quand il vient aux réunions.

Pour éviter ce désagrément il suffit d'adresser une convocation pour le comité d'établissement le Vendredi 6 juillet pour une réunion le mardi 10 juillet avec un avis du facteur en date du 09 juillet !

Une irrégularité qui s'ajoute à celles qui ne cesse d'être commise comme ne pas recevoir les comptes rendus du comité d'entreprise ou de ne pas dire bonjour aux représentants du CE. Mieux vaut ne pas s'afficher CFDT dans ce magasin le nouveau représentant syndical CFDT au CE vient d'en faire les frais, "son poste ne serait pas compatible avec un mandat syndical" quant à l'évolution de carrière c'est NON !

Carton rouge : Suite à la réunion des Délégués du personnel la CFDT a remis au directeur un courrier concernant un comportement qui relève d'un autre temps passé.

Il lui demande de rappeler les politiques de l'enseigne, et toute particulièrement la politique «Hommes».

La direction n'a pas jugé nécessaire de répondre par écrit, mais n'a pas hésité à dire que c'était que des propos calomnieux !! Très bien et bien qu'elle le prouve notre dossier lui est complet.



Nice TNL: droit de réponse

Suite à un article de Nice matin :« Antibes et Nice premier et troisième Carrefour de France » du Lundi 16 Juillet 2007 la CFDT de Carrefour Nice TNL tient à apporter les précisions suivantes :

La réalité de notre entreprise est bien différente des chiffres fantaisistes annoncés par le Directeur régional.

La CFDT tient à rappeler que depuis 1999, la situation des salaires n'a cessé de se dégrader dans notre entreprise : suppression de nombreuses primes dont la prime d'ancienneté, baisse régulière de la participation,...la prime d'intéressement ne devant son maintien que grâce à la mobilisation des salariés lors des grèves de 2005.

Par ailleurs, nous vous informons qu'un procès verbal de l'Inspecteur du Travail en date du 30 Octobre 2006 a été transmis à Mr le Procureur de la République à l'encontre de l'entreprise pour infraction à l'article R154.1 du code du Travail (la plupart des niveaux 1A à 2B n'atteignaient pas le SMIC au 29/08/2006).

Carrefour 15eme entreprise du CAC 40 par ses bénéfices paye ses caissières au niveau 2B dès le 7eme mois 1339.32€ brut mensuel et ce même après 10 ou 20 ans d'ancienneté.

Il est courant dans notre entreprise de trouver des salariés avec 20 ou 30 ans d'ancienneté gagnant le salaire de la grille, c'est-à-dire le même salaire qu'un nouvel embauché.

Dans le domaine social, les salariés subissent des conditions de travail et de management sans cesse détériorés par la pression des « résultats » (2 morts par accident de travail dans notre société depuis le début de l'année 2007, augmentation de plus de 20% des accidents du travail et des maladies professionnelles au Carrefour de Nice TNL).

Concernant les opérations de recrutement « à grande échelle », comme toujours Carrefour joue sur les mots en confondant volontairement création d'emploi et embauches. Chez Carrefour le turn-over est énorme, les recrutements sont exclusivement pour remplacer les départs des salariés : 30 505 salariés ont quittés l'entreprise quand 27 583 ont été embauchés (source :bilan social 2005). Les quelques centaines de créations d'emplois ne concernent que des étudiants,des contrats de professionnalisation, des temps partiels et des apprentis ; tous ces postes ont une rémunération bien loin des 1617€ annoncés par notre Directeur Régional.

Pour le respect des employés choqués par le « coup de pub » et les chiffres annoncés par le Directeur régional la CFDT tenait à vous apporter la vérité sur les salaires mensuel brut à Carrefour, en vous demandant de publier ce droit de réponse annexé de la grille de salaire et du bulletin de paie de caissière au niveau 2 , documents factuels non dénonçables.

Comptant sur votre sensibilité au droit à l'information et à l'indépendance, nous vous remercions par avance de la publication rapide de ce droit de réponse.

Lorient: solution trouvée.

Avec un peu de bonne volonté et d'humanisme aucun problème n'est insurmontable.

Dans le dernier numéro nous vous relations les problèmes d'un couple d'handicapés qui travaillant aux mêmes horaires ne pouvaient pas trouver de garde pour leur enfant.

Une solution a été trouvée et on ne peut que féliciter l'équipe CFDT du magasin pour son intervention efficace (nous pouvons en témoigner).

Jean-Luc Masset DRH du groupe qui lui aussi est intervenue et le directeur du magasin ont su faire preuve de compréhension en face de cette situation.



Experts au chevet des salariés

La DRH semble consciente du malaise social et multiplie les actions de communication.

Actuellement deux cabinets sont chargés par la DRH de faire un audit sur l'évolution du socle conventionnel et les rémunérations.

Les cabinets Hewitt Associates et BPI sociétés de Conseil en Management et Ressources Humaine ont en charge ces ex-

pertises.

Leurs experts rencontrent les directeurs régionaux et magasins, les managers, des salariés (choisis par la direction !!) et les représentants des organisations syndicales.

Bien entendu les organisations syndicales n'ont pas été informées de cette initiative de l'employeur. Au lieu de crier au scandale la CFDT a accepté de rencontrer les experts pour faire entendre la voix des salariés, se sera fait au mois d'août



Suicides

L'ambiance a beaucoup changé en quelques années. Aujourd'hui, nous sommes occupés à 100 %. Les temps morts ont disparu, les temps de pause ne permettent plus de discuter. Les agents de maîtrise n'ont plus les moyens de faire du social,

On constate une augmentation du sentiment de mal-être mais au même titre que ce chiffre augmente dans la population générale.

Même si les causes des suicides sont d'ordre privé, il faut s'interroger.

Quand on fait la colonne des plus et des moins pour rester en vie, s'il y a une perte de lien dans le travail, si l'individualisme prend le pas sur le collectif, alors on peut passer à l'acte même si le mal-être provient d'abord de sa vie privée.

L'entreprise doit se poser la question : comment faire pour que les moins deviennent des plus ?



Mission Handicap: bilan 2006

Deux grands axes : recrutement et intégration - communication

La loi a été modifiée en 2005 avec une application en 2006 (1 salarié handicapé = 1 unité) Toute entreprise de plus de 20 salariés et plus doit employer des salariés handicapés à hauteur de 6%. Un salarié handicapé absent pendant 6 mois ne compte pas dans les effectifs. Si l'entreprise ne répond à ses obligations elle doit verser une contribution à l'AGEFIPH. L'application de la nouvelle loi a eu pour conséquences de minorer le taux d'emploi handicapé dans les magasins.

L'accord permet de garder la contribution pour la formation des pilotes et copilotes ou alimenter les fonds a contrario l'entreprise ne perçoit rien de l'AGEFIPH cependant depuis le début de l'année l'AGEFIPH verse la prime d'insertion à l'emploi.

Le nombre de recrutements en 2006 dont 194 CDI et 136 en CDD. Le nombre de salariés handicapés présents au 31 décembre 2006 est de 3315 salariés.

Le pourcentage de formation pour les salariés handicapés est le même que

le pourcentage national.

En 2006 mise en place d'une enquête spécifique auprès de magasins. Seulement 93 sur 187 établissements ont répondu au questionnaire (Ndlr: une enquête que nous n'avons pas vue passée).

Des aménagements peuvent être pris en charge par « mission handicap »



Vannes

Inventaire à la Prévert dans l'édito du journal de la section "Le rire de la Mouette "

Un nouveau Directeur à Vannes. Un de plus, car certaines anciennes Mouettes en ont vu un certain nombre depuis plus de 30 ans ! Tu te rends compte... au moins ...

Pas facile de se les rappeler de tous. Certains ont laissés des souvenirs ... le dernier de l'époque Record, **Vatan**, le Play Boy de ces dames... le premier de l'époque Continent, un certain **Belloir** de triste mémoire, celui qui a marqué toute une génération de salariés ... son remplaçant, **Dufay**, l'homme froid de l'Est qui « hérita » de l'agrandissement de 88 ... et puis les « éclairs », qui sont restés peu de temps, **Archambeau**, parti de Vannes en Chine et qui revint pour nous dire que, question productivité, il fallait ... 4 Chinois pour un Breton ... **Lobert** dont on ne connaissait que le dos, toujours penché sur son ordinateur ... **Le Bon** qui avait du mal à contrôler ses nerfs, **Morin, Pascal**, parce que l'autre ..., et puis les « supers » qui savaient allier social et commercial, **Solignac** que Carrefour n'a pas su retenir, **Lejeune**, parti également. Et puis tous ceux qu'on oublie ... ou qu'on préfère oublier. Vous voyez Monsieur **Lobbe**, lourde succession.

Mais nous vous le disons tout net : moi et mes copines on n'a pas d'a priori et on ne vous « classera » pas aujourd'hui.

On espère seulement, qu'un jour, plus tard, quand vous serez parti et que nous, nous serons encore là, on puisse vous classer dans la catégorie « social + commercial ». Pour le bien de tous !

La mouette d'honneur au directeur de Quimper, qui, à la question : « Les objectifs de la téléphonie, EPCS, seront-ils revus à la baisse » Réponse : « **Ce ne sont pas les objectifs qui sont trop élevés mais les ventes trop faibles** » !



Cooptation: la valeur d'un être humain

Carrefour lance sa campagne de recrutement en interne. Une idée plus symbolique qu'autres choses et très réductrice. Jugez en plutôt !



Alors que Carrefour se dit entreprise citoyenne et multiplie les initiatives que dire de la conception de la valeur des hommes du dernier livret sur le cooptation.

Faites embaucher un boucher confirmé ou un apprenti et Carrefour vous verse 600 euros.

Faites embaucher un manager de rayon ou des ventes et c'est 1000 euros que vous touchez.

Cette différence entre 2 salariés est choquante et digne d'un marché aux esclaves !

Nous mettons l'entreprise au défi de trouver 100 bouchers

confirmés ou des jeunes qui ont envie d'exercer ce métier. Ils sont rares ces professionnels. Dévaloriser les professionnels et les jeunes de cette façon est nulle. Un professionnel, un apprenti plein d'avenir valent un manager l'un est aussi utile que l'autre ils font simplement un métier différent. Ensuite leur salaire diffère mais là aussi il y aurait beaucoup à dire.

Cooptation syndicale: des hommes et femmes de valeur

Cooptez vos collègues pour qu'ils adhèrent à la CFDT !

La CFDT vous offre pour tout nouvel adhérent qu'il soit employé ou cadre une prime. Celle de bénéficier de droits et avantages substantiels qui vous permettrons de ne pas avoir à courir après une prime de cooptation (où les conditions draconiennes ne sont pas précisées) .

Si vous acceptez cette mission les mauvaises conditions de travail s'autodétruiront d'elles mêmes !



Montereau: sanctions pour les malades

Le directeur convoque en vue d'un licenciement tous les salariés qui ne préviennent pas par téléphone pour arrêt maladie même si le certificat maladie est fourni dans les 48 heures. Six convocations en une semaine.

Pour n'avoir pas prévenu son supérieur hiérarchique et alors même qu'elle a envoyé ses arrêts de travail et sa prolongation le jour même de son arrêt une salariée a été mise à pied une journée.

La salariée démontre pourtant par ses relevés téléphoniques qu'elle a effectivement tenté d'appeler son supérieur hiérarchique mais aucune réponse.

Pour la CFDT la direction utilise le règlement intérieur d'une manière inappropriée. Ce n'est pas l'appel à la direction qui peut être sanctionné mais le retard du justificatif de l'absence.

La CFDT est intervenue pour tenter d'arrêter la casse et rappeler les règles. En cas d'échec une réponse juridique sera demandée aux juges. On verra ce qu'ils penseront de ce mode de management. S'il devait se généraliser d'autres réponses seront élaborées.

Règlement intérieur (extrait)

Toute indisponibilité consécutive à la maladie, à l'accident de travail ou de trajet, sauf cas de force majeure, ou à un cas fortuit et grave, tel que incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être signalée au supérieur hiérarchique direct **aussitôt que possible et dans les 48 heures maximum** ; passé ce délai, le salarié pourra être considéré en absence irrégulière.

Pour la maladie et l'accident du trajet, le salarié doit produire un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité, dans les trois jours francs qui suivent l'arrêt. La non production du certificat dans ce délai caractérise l'absence irrégulière.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à la Direction, la veille du jour initialement prévu pour la reprise. **Le certificat médical justificatif doit être produit dans les trois jours francs, sauf à pouvoir être considérées comme absences irrégulières.**

"Lutter contre les absences injustifiées c'est tout d'abord donner envie de venir "(page 2 du document Carrefour) et pour les absences justifiées ?

Vannes

Une nouvelle brochure distribuée au personnel : «*Maladie, ? Retard ? Incident ?* ». On y trouve, comme chaque fois, des choses ... étonnantes.

Si le cas le plus fréquent d'absences concerne les arrêts de maladie de moins de huit jours, on lit un peu plus bas qu'il existe les impondérables *de la vie* : *hospitalisations, accidents, maternité* ... ce qui revient à dire qu'une maladie de moins de 8 jours est «programmée» puisque ne faisant pas partie des «*impondérables*» ! On apprend également, qu'en fin de carrière on peut «*lever le pied*» ! jusqu'à ou?

On y relèvera enfin qu'entre les accidents du travail et les maladies professionnelles on arrive au chiffre de 18% soit le taux le plus élevé ... et qui doit beaucoup à l'entreprise!



Nombre de jours pour accident de travail, de trajet et maladies professionnelles : 149.131 jours en 2006, et 49 décès. En progression par rapport à 2006. On ne voit aucune campagne pour diminuer le nombre d'accidents de travail.

2007: 2 accidents mortels !

	Salariés du privé	Fonctionnaires	EDF-GDF	SNCF	RATP
Durée de cotisation	40 ans jusqu'en 2008 puis 42 ans	38,5 ans en 2005 40 ans en 2008	37,5 ans	37,5 ans	37,5 ans
Age moyen de départ à la retraite	61 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	5 ans et 5 mois	55 ans et 1 mois	54 ans et 3 mois
Taux de cotisation employé	10,35% du salaire	7,85% du traitement et d'une fraction des primes	12% du salaire hors primes*	7,85% du salaire hors prime	7,85% du salaire hors prime
Base de calcul	25 meilleures années en 2008	6 derniers mois	Dernier mois	6 dernier mois	6 dernier mois
Taux de remplacement	environ 60%**	75% hors primes	75% hors primes	75% hors prime	75% hors prime
Revalorisation	Evolution des prix depuis 1993	Evolution des prix depuis 2004	Evolution des salaires dans l'entreprise	Evolution des salaires dans l'entreprise	Evolution des salaires dans l'entreprise
Décote par année manquante	10% en 2005 6% en 2015	0,6% en 2006 3% en 2012 6% en 2015	Sans	Sans	Sans
Cumul emploi-retraite	Restrictif	Libre	libre	libre	libre
Pension moyenne	1 465 €	1 832 €	2 119 €	1 534 €	1 852 €
Espérance de vie à la retraite	22 ans et 6 mois	26 ans	7 ans et 6 mois	28 ans	29 ans
Réversion	Sous conditions de ressources	Aucune condition de ressources	Aucune condition de ressources	Aucune condition de ressources	Aucune condition de ressources

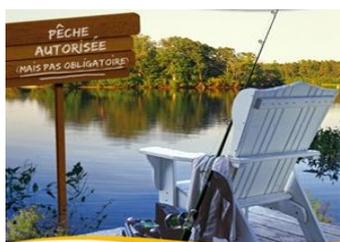
* Cotisation passée de 7,85% à 12% le 1/01/05, intégralement compensé par des hausses de traitements
 ** Ce taux varie suivant le montant du salaire. Plus il est élevé, plus le taux de remplacement est faible

Tableau comparatif des retraites.

	Age d'ouverture des droits	Age moyen de départ	Montant des pensions
Militaires	de 45 à 60	45,7	75 % du salaire des 6 derniers mois
Fonctions publiques (Etat, territoriale)		57,6	
SNCF	50 à 55	52,5	75 % dernier salaire (+ primes)
RATP	50 à 60	54,8	
EDF EDF-GDF	50 à 60	55,4	
Mineurs	50 à 55	57,8	75 % dernier salaire
Marins	50 à 60	57,6	
Salariés du privé	60	61,3	80% à 65% des 25 meilleures années

Les disparités entre les différents régimes de retraite sont flagrantes : alors que certains militaires peuvent partir à la retraite dès 45 ans en touchant 75 % de leur salaire des six derniers mois, les salariés du privé doivent attendre quinze ans de plus et perçoivent 80 à 65 % du salaire de leurs 25 meilleures années.

PDG: vivement la retraite!



Une part très importante de la rémunération des patrons est constituée de leurs retraites. Ce n'est pas **Daniel Bernard**, qui dirait le contraire.

Les patrons ne connaissent pas l'angoisse du travailleur avant de basculer dans l'oisiveté.

Si les salariés lambda redoutent de partir en retraite, par peur d'une chute trop brutale de leur pouvoir d'achat, les PDG, eux, sont à couvert. Les sommes que les entreprises doivent leur consacrer ne cessent de croître. Normal, elles suivent l'inflation des salaires des PDG!

Nos chers patrons bénéficient de pensions en béton. Ils ont beau invoquer en permanence la nécessité de prendre des risques, ils jouent la sécurité quand il s'agit de leurs petites affaires. Très prévoyants, la plupart d'entre eux se mettent au chaud pour leurs

vieux jours, grâce à la "retraite chapeau". Financée par l'entreprise, elle coiffe les régimes propres au commun des mortels (Sécu plus Agirc et Arrco). D'où ce nom de "retraite chapeau". (...)

En juin 2006, le magazine *Capital* relevait que le groupe **Danone** a déjà provisionné 39 millions d'euros pour assurer les vieux jours de ses principaux dirigeants, dont le PDG **Franck Riboud**, qui pourtant n'est déjà pas si mal rétribué avec 2,5 millions d'euros en 2005.

Sans compter ses perspectives de plus-values de 17 millions d'euros grâce à ses stock-options.

Chez l'**Oréal**, on ne publie pas non plus les détails, mais pour une petite poignée de dirigeants, une somme énorme de 134 millions d'euros a été provisionnée afin d'assurer les retraites.

A ce tarif pendant leurs vieux jours nos retraités ne seront pas condamnés à tuer le temps en allant à la pêche !



Livret A and co...

Le taux de rémunération du livret A montera à 3 % à partir du 1er août, contre 2,75 % actuellement. Depuis 2004, le taux de rémunération du livret A est actualisé deux fois par an, au 1er août et au 1er février.

Le "Livret de développement durable" (LDD, ex-Codevi) et le Livret Bleu seront également rémunérés à 3%. Le taux du Livret d'épargne populaire (LEP) passera de 3,75% à 4%. Le compte d'épargne logement (CEL), hors prime d'Etat, sera rétribué à hauteur de 2% et le livret d'épargne-entreprise à 2,25%. Cependant, la rémunération du Plan d'épargne logement restera inchangée à 2,50%, hors prime d'Etat.

Le Livret A rapporte actuellement 2,75% (3%) par an d'intérêt et son plafond est de 15.300 € avec une mise de départ de quinze euros.

Le Livret B ne possède pas de plafond, à un taux d'intérêt libre, mais en contrepartie, il est soumis à une imposition. En effet, vous devez choisir entre l'impôt sur le revenu ou le prélèvement forfaitaire libératoire.

Le Codevi est devenu le **Livret de développement**

durable, qui servira à consentir des prêts pour les travaux « d'amélioration énergétiques » de logements à des taux certainement réduits. Le plafond de l'ancien Codevi est passé de 4600 € à 6000 €.

Le livret d'épargne populaire a un plafond de 7 700 euros avec une mise de départ, ne pouvant être inférieure à trente euros. Le taux d'intérêt s'élève à 3.75% (4%). Seulement, il est réservé à ceux qui ne paient pratiquement pas d'impôt.

Le plan d'épargne logement nécessite une mise de départ 225 €, et vous devez verser cinquante euros par mois. Le plafond ne peut excéder 61 200 euros, et il vous rapporte 2.50% d'intérêt par an. Il est d'une durée de quatre à dix ans. Le PEL peut être maintenu, au-delà les versements ne sont plus possibles. A terme, si vous n'avez pas de projet immobilier, vous récupérez votre capital, ainsi que les intérêts, mais vous n'avez pas droit à la prime d'Etat, qui correspond à 2/7ème du taux global dans la limite de 1525 €.

Le **compte épargne logement** (CEL) est moins rémunérateur avec un taux de 1,75% (2%) et un plafond de 15 300 €.

Si vous êtes âgé entre 12 et 25 ans, vous avez tout intérêt à ouvrir un **Livret jeune**. En effet, son taux est à ce jour très rentable, puisqu'il atteint 4%. Seulement, vous ne pouvez déposer plus de 1 600 €.



Cartes bancaires

La CNIL rappelle les règles encadrant le traitement des données bancaires des clients des hôtels.

La Commission insiste sur la nécessité d'effacer les données bancaires une fois la transaction réalisée, c'est-à-dire après le paiement effectif. Cette exigence est destinée à

limiter les cas d'utilisation frauduleuse de numéros de cartes bancaires. Seul le consentement exprès du client, préalablement informé de l'objectif poursuivi (faciliter le paiement par les clients réguliers de l'hôtel) peut justifier que les données soient conservées plus longtemps.

En outre, toutes les mesures garantissant la sécurité et la confidentialité des informations doivent être prises : à savoir, protéger par des mots de passe l'accès aux fichiers « clientèle » et aux logiciels, chiffrer les données bancaires stockées et sécuriser les accès et les liaisons aux sites de gestion de réservations en ligne (login, mots de passe, protocole sécurisé). La commission a déjà été amenée à se prononcer sur les modalités de stockage et d'utilisation du numéro de carte bancaire dans le secteur de la vente à distance.

Enfin, la CNIL précise que les clients doivent être informés par des formulaires de réservation en ligne, par les factures ou par voie d'affichage, de l'identité du responsable des traitements, de leurs finalités, des destinataires des données, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses et des modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et d'opposition.

Retraite

L'information des droits à la retraite se met en place

Tous les salariés de plus de 50 ans recevront fin 2007 leur relevé de situation individuelle ; ceux entre 45 et 50 ans, la recevront fin 2008 ; en 2009, ce seront les générations nées entre 1958 et 1970, puis en 2010 les plus de 35 ans. Le système sera ensuite généralisé avec un relevé tous les cinq ans.

Quant à l'estimation indicative des pensions, elle se fera également progressivement et concernera, fin 2007, les salariés de 58 ans ; en 2010 tous les salariés de plus de 55 ans l'auront reçue.

A fin 2006, il y a 138 caisses libre-service pour 10 000 caisses traditionnelles.

Elles sont implantées dans 23 magasins.

Elles représentent entre 7 et 16% des débits batteries.

68% des clients trouvent que cela améliore la rapidité du passage en caisse.

64% des assistantes trouvent que cela facilite leur travail (200 caissières interrogées).

Arnaud Debart, Directeur du magasin de Vannes, est nommé Directeur National Caisses au sein de la Direction Ressources Humaines.

Il remplace Hélène Olivera

Caisses libre service (CLS)

Carrefour étudie « une caisse libre-service panier » pour des magasins comme **Anglet** par exemple qui permettrait de désengorger les caisses au moment de fortes périodes comme au moment de l'été.

La modification ergonomique de la caisse libre-service (étude de l'utilisation actuelle des CLS dans 23 magasins) est envisagée.

Installation fin juin 2007 d'une nouvelle version informatique CLS, suite aux remontées des magasins, pour accepter les chèques fidélité.

Sbam

La CFDT a réalisé plusieurs actions « Sbam ». 80 000 pétitions ont été signées par les clients que nous remettrons à la FCD (Fédération patronale de la distribution) lors de la paritaire du 2 octobre.

Nous constatons une réelle difficulté à faire intégrer dans l'étude prospective que nous avons demandé à la FCD la problématique de la puce « RFID ». Seul le Ministère du Travail appui notre demande en rappelant que cela relevait de la prospective, même si à l'heure d'aujourd'hui, nous ne pouvions quantifier cette nouvelle technologie.

Objectif

95% de clients satisfaits de l'Amabilité; 80% de clients satisfaits de la Rapidité

Suite à une étude SOFRES, Carrefour était les derniers en rapidité sur le passage en caisse sur 2006.

Suite aux remontées du client mystère, il a été décidé d'un engagement d'une attente en caisse de moins de 10 minutes. (Avec grosse pendule au dessus des

caisses, style chrono.)

Ce pari est tenu dans 90% des cas avec un temps moyen d'attente de 4 mn 40 secondes. 18 magasins avec une prise en charge immédiate. 11 magasins avec une attente entre 12 et 20 mn. 4 magasins avec une attente supérieure à 20 mn.

Il y a un soucis de la non demande par les caissières de la carte fidélité au moment du passage en caisse. Il faut un respect dans son intégralité de l'engagement n°1.

Le client mystère fait parti d'une société. Ce sont des bénévoles. Il ne peut pas faire parti du personnel ou être apparenté à un membre du personnel. Il ne passe jamais le même jour, ni à la même heure et ne va jamais dans le même magasin.)

Les chaises aux caisses

En août 2006, un groupe de travail des chefs a été constitué.

Démarche nationale de référencement des sièges des Assistants(es) de Caisse 5 magasins pilotes avec des assistantes de caisses, des conseillères, des chefs de caisses, des membres du CHSCT (leur rôle est de contribuer à la protection de la santé des salariés, c'est un acteur de la prévention des risques professionnels). D'un consultant ergonomiste 2 permanents Caisses1 acheteur national

But: trouver une chaise confortable en conformité avec la législation.

5 magasins en test avec pour objectif de référencer 2 nouveaux sièges de caisse. **Ivry sur Seine, Bourg en Bresse, Aix en Provence, Thionville, Saint Pierre des Corps**

Début août 2006 jusqu'à fin Septembre 2007, décision, communication et référencement sur Thalès des 2 nouveaux sièges.



Ce siège permet la position assis/debout.

Remodeling des caisses traditionnelles

10 magasins ont changé, soit leur meuble de caisse, soit leur système informatique des caisses, 6 magasins en cours de changement, 8 prévus à fin juin 2007.

Tenue des caissières

Le soucis de réapprovisionnement des tenues à été évoqué : la matière permettant de fabriquer les pantalons n'est pas disponible changement de fabricant taiwanais.

Temps partiel

Le passage de temps partiels en temps complet a été évoqué. Certains magasins se refusent à augmenter les contrats des caissières.

Etudiants

La CFDT souhaite mettre l'accent sur les conditions de travail des étudiants,

Entre les cours et des horaires difficiles, la mutuelle qui est systématiquement prélevée alors qu'elle n'est pas obligatoire et le poids des contrats étudiant sur la ligne de caisse..il y a de quoi parler de ce statut.

Horaire en îlots

Historique depuis 1999

Le 31 mars 1999, la CFDT signe un accord visant à mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite « horaires îlots ».

Cet accord doit permettre d'offrir à chaque employé concerné, la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable de service.

Ainsi, les salariés qui souhaitent bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extraprofessionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela est possible, l'organisation de leur travail en horaire en îlots.

Règles

Les règles de la modulation écrites par la direction:

- la chaussette : +/- base contrat

- la modulation : +/- 6 heures (dans la limite strictement inférieure à 35 heures de travail effectif pour les personnes à temps partiels)

Possibilité de travailler entre 3 à 6 jours par semaine.

Possibilité de positionner jusqu'à une semaine de non travail.

Votre rémunération sera fixe (base contrat) malgré la variation de la chaussette.

La modulation est une obligation pour rentrer dans les horaires en îlots (les personnes n'ayant pas accès à leur choix d'horaire par les pions, leurs horaires doivent être fait par la chef de caisse).

Remarque CFDT :

Pour les personnes n'étant pas concernés par la modulation : Rien n'empêche la responsable de service à donner de temps en temps un samedi pour x raisons (mariages....), ou accorder un samedi de repos sans raison particulière. Il en va de même pour les CDD. C'est l'équité.

Les contrats étudiants, sont là pour les fins de semaines, notamment pour les fermetures. Mais de temps en temps, pour x raisons (mariage....), le responsable de service peut leur accorder un samedi de repos, ou bien travailler le matin et pas l'après-midi pour x raison (fête familiale, obligation familiale...). Une personne en contrat étudiant peut aller en périphérique par exemple à l'accueil pour les mercredis...

Les règles conventionnelles : amplitude : 12 heures - temps de travail / jour : mini 3 h maxi 10 h

Les règles d'équité : 1 fermeture - 1 nocturne (après 20 heures) - res-



AVANT



APRES

La CFDT défend et continuera de défendre un système d'horaire qui permet à chaque salarié d'organiser son temps de travail en conciliant ses souhaits et l'activité du magasin.

pecter la date de positionnement.

Les règles de l'animatrice : L'animatrice a la possibilité de modifier l'horaire de plus ou moins une heure par jour.

Rôle de l'animatrice de caisse : elle trace le sous plans d'ouverture de son îlot sur un tableau magnétique.

- positionne les horaires des étudiants de son îlot et assiste les nouveaux embauchés durant 3 mois.

- vérifie que chaque membre de son îlot se soit positionné en respectant les règles.

- Peut agir sans consultation sur les horaires journaliers avec un latitude maximum d'une heure et les consulte pour toute autre modifications.

-Veille à l'équité des choix (fermeture, nocturne...)

- Remet les horaires aux conseillères de caisses.



Horaire îlots informatique (Planexa)

A fin mai 2007, mis en place dans 95 magasins et 47 sont en cours d'installation. Un questionnaire de satisfaction est en cours de réalisation.

Planexa est un logiciel de gestion du temps de travail qui aide (et remplace) les animatrices de caisse pour la mise en place des horaires îlots

La mise en place de Planexa ne doit pas entraîner la remise en question des horaires en îlots. Cet outil sert à mieux travailler sur la ligne de caisse. (Comité de groupe de décembre 2005).

Il permet

- de créer rapidement des plannings optimisés ;
- de faire des prévisions précises sur les charges salariales ;
- de motiver le personnel en produisant des plannings de travail équitables et en prenant compte les préférences de chacun;
- de simuler les scénarios d'ouverture et de fermeture des magasins;
- d'agir dans le respect total de la législation en vigueur ;
- de limiter l'attente en caisses et donc réduire le stress du personnel, augmenter la satisfaction client et valoriser ainsi l'image du magasin.

Les objectifs ne change pas :

Le triptyque :

Questions-Réponses

CFDT : Y-a-t-il des consignes de ne pas donner des bons d'achats aux salariés comme pour les clients lorsqu'il y a des erreurs de prix sur leur ticket de caisse ?

Direction : il n'y a aucune consigne dans ce sens. Si vous en connaissez faites les remonter.

CFDT signale plusieurs problèmes sur Planexa comme le nombre d'écrans insuffisant et l'attente des caissières pour l'utilisation de ces ordinateurs.

Direction : Pour que cela marche il faut que les responsables soient impliqués et les salariés bien formés au maniement des ordinateurs. Globalement, il y a un bon élan

CFDT : Il serait bien d'avoir un siège assis-debout pour les caissières aux caisses libres services, comme le prévoit la loi.

CFDT :L'imprimante des horaires îlots n'est toujours pas fournie.

Direction n'était pas au courant qu'une imprimante faisait partie du matériel de la nouvelle saisie des horaires.

CFDT : Lors de sa présentation au CCE du projet Planexa rien ne devait changer dans les règles des horaires îlots. Le support informatique devait améliorer la saisie des horaires.

Le matériel qui devait être mis en place n'est pas complet. Manque d'ordinateurs (2 au lieu de 5) L'imprimante promise afin que l'assistante de caisse puisse avoir une traçabilité de son positionnement n'a jamais été installée.

Règles changées a l'humeur des chefs de caisse. Les horaires et même les jours de repos positionnés et concertés sont encore changés par les conseillères sans l'avis de l'assistante de caisse.

Direction : Promet de redistribuer le règlement de horaires en îlots dans les magasins.

Les premiers magasins installés de ce système vont être revisité afin de vérifier le bon fonctionnement les magasins équipés depuis peu bénéficient d'une manipulation sans erreurs.

- **Les clients** : améliorer l'image de l'enseigne auprès des clients (accueil, rapidité...)

- **Assistants de caisses** : Considérer les besoins et les contraintes de vie personnelle tout en adaptant le temps de travail à l'activité économique de magasin.

- **Carrefour** : Optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des assistantes de caisses aux flux clients.

Ce qui va changer :

Le support du tableau magnétique et le rôle des animatrices de caisse vont laisser la place à un support informatique. Le reste ne change pas (les règles de la modulation restent les mêmes, voir le chapitre en question plus haut). L'assistante de caisse va faire ses souhaits sur informatique.

St Herblain

Ce que la CFDT souhaite :

- Redonner tout son sens au système des horaires en îlots dont Planexa ne change pas le principe.

- Optimiser les horaires étudiants pour les fins de semaines.

- Faire de la formation en intégrant les nouveaux embauchés qui rentrent dans le système de la modulation.

- Etablir un réel échange avec les conseillères, le manager métier. Le dialogue social, c'est la clé d'un climat sain.

- Garder une trace pour les souhaits qui se feront en informatique : comme support au tableau magnétique, il y a les feuilles de souhaits. Avec le support informatique, quelle trace y aura-t-il des souhaits des assistantes de caisse ?

- Visite dans un magasin où ce système est déjà installé comme cela a été le cas pour la mise en place des horaires en îlots, avec le chef de caisse, les partenaires sociaux, les conseillères de caisses, et des assistantes de caisse, le directeur.

La CFDT espère que cela répondra aux attentes et aux inquiétudes.

Sallanches

Ce qu'est exactement Planexa et à quand la mise en route

Direction : - "Planexa n'est ni plus ni moins qu'un logiciel de planification des horaires qui permet d'établir des courbes de charges, pauses etc. La différence avec le nôtre, c'est la possibilité d'intégrer des modules comptage clients pour anticiper les flux clients et améliorer les horaires caisses. La mise en place définitive est reportée pour cause de problème informatique."

Elue CFDT : - "Le comptage clients ne va-t-il pas avoir d'incidence sur les pauses des caissières. Sur notre convention les pauses doivent se situer dans la plage médiane de la période de travail. Ne risque-t-on pas d'avoir nos pauses au bout de 2H afin de devancer une vague de clients prévue par Planexa ?"

Direction : - "Non."

La maternité reste un frein pour la carrière des jeunes femmes

Devenir mère est toujours un frein à la carrière professionnelle pour les jeunes femmes, contrairement à leurs compagnons, qui pâtissent beaucoup moins de leur paternité.

Selon une étude du Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq), réalisée auprès de 16.000 jeunes sept ans après leur entrée sur le marché du travail, 32% des femmes déclarent que la naissance de leur premier enfant a eu une incidence sur leur emploi.

Après cette première maternité, 17% des jeunes femmes passent ainsi à temps partiel, 11% changent de poste ou acceptent une mutation, 7% démissionnent de leur emploi et 4% prennent un congé parental à temps complet.

Après un deuxième enfant, l'impact sur la carrière est encore plus fort, avec 35% des femmes qui réduisent leur temps de travail et 16% qui prennent un congé parental à temps complet.

Ces changements ont un impact sur leur revenu. Parmi les femmes qui n'ont pas fait d'études, la mise entre parenthèses de la vie professionnelle est forte, avec seulement 18% des mères de plusieurs enfants qui travaillent à temps plein, contre 55% pour celles qui n'ont pas d'enfants.

Chez les hommes, par contre, "être père ne semble pas avoir de conséquences sur leur situation professionnelle".

La principale explication, est que ce sont toujours les femmes qui assument encore l'essentiel des charges domestiques.

Passer l'aspirateur, préparer le repas du soir et faire les courses: les jeunes femmes s'acquittent pratiquement quatre fois plus de ces travaux que les hommes.

Cette division du travail persiste, même si c'est la femme qui a la situation professionnelle la plus avantageuse dans le couple. 25% des femmes qui déclarent gagner au moins autant d'argent et travailler au moins autant de temps, voire plus, que leur conjoint assurent tout de même l'essentiel des tâches domestiques.

Visite guidée du magasin Delhaize du futur

L'avenir est déjà là !

Ouvert à Vilvoorde, en Belgique, l'espace Living Tomorrow offre un aperçu des technologies qui pourraient bien rythmer notre quotidien demain. Delhaize y teste un nouveau type de magasin.

La domotique au cœur de la

maison: Finies les listes de courses sur papier qui volent, se perdent ou s'oublent. Dans la maison du futur, tous les produits sont munis d'une puce RFID. Lue par le module central du système de domotique, elle permet de reconnaître le produit. L'informatique propose ensuite plusieurs services comme l'ajout sur la liste de courses ou la diffusion d'informations associées sur l'écran de télévision.



Des chariots intelligents: Liste de courses téléchargée depuis la maison via la carte Plus, idées d'association avec d'autres références du magasin, le chariot accompagne le chaland pas à pas.

La balance des fruits et légumes a des yeux : Munie d'une caméra, la balance détecte la nature du fruit ou du légume pesé. Si le chaland le souhaite, il peut également accéder à des informations nutritionnelles ou des idées d'utilisation.

Un kiosque multiservices: Téléchargement de musique, développement de photos, commande de fleurs, ce kiosque sait tout faire.

Le module central du système de domotique: Sur le module central du système de domotique, le consommateur peut commander la diffusion sur son écran plat d'informations sur le produit qu'il vient de sortir du placard.

Pour payer, le doigt

suffit: Dans son magasin du futur, Delhaize teste le paiement par empreinte digitale. Le système présente un intérêt majeur puisque chaque empreinte est unique, ce qui sécurise énormément l'identification du

client

Contrôle à la sortie: Avant de sortir du magasin de demain, il faut montrer patte blanche. Les portes ne s'ouvrent qu'une fois le ticket de caisse scanné.

Terminal d'encaissement: Si l'hôtesse de caisse est absente, le client peut choisir de « jouer à la marchande » tout seul. Le terminal d'encaissement est, en effet, posé sur un plateau tournant à cet effet.

« delivery box » à l'extérieur: La maison du futur sera dotée d'une « delivery box » accessible de l'extérieur. Plus besoin d'être présent pour réceptionner sa livraison !

Dépôt des produits: La « delivery box » est compartimentée pour permettre d'entreposer des produits à différentes températures.



Pour la visite complète allez sur le site du magazine Linéaire

<http://www.editionsduboisbaudry.fr/li/article.php?action=pa&id=27251>

La RFID testée à grande échelle chez Carrefour jusqu'en 2008

La RFID sera généralisée.

Le groupe Carrefour a programmé quatre projets pilotes visant à tester l'efficacité des étiquettes électroniques à radiofréquences d'ici 2008, de ses fournisseurs à ses magasins en passant par ses entrepôts. **S'ils sont concluants, la RFID sera généralisée.**

Depuis janvier 2006, le groupe Carrefour teste la technologie de RFID (étiquettes électroniques à fréquences radio, vouées à remplacer les codes barres) pour optimiser l'ensemble de sa chaîne logistique.

Quatre projets pilotes vont se succéder d'ici à 2008, dans plusieurs secteurs : réception de produits culturels en magasin, suivi des expéditions de palettes, chaîne d'approvisionnement du textile et livraison en entrepôts de produits bruns.

Dans le cadre de ce programme, un test a été réalisé en 2006 entre un magasin et l'entrepôt du prestataire ACR Logistics, à Bondoufle (Essonne). Dans l'entrepôt, un tag RFID est apposé sur chaque colis de produits culturels expédié au magasin test.

Amélioration flagrante de la productivité en magasin

Les résultats montrent l'efficacité de la solution : 99,5 % de taux de lecture des tags lors de la réception des colis en magasin, avec une réduction du taux de litiges, et des gains de temps dans divers domaines. **Par exemple, le compteur affiche -57 % de temps nécessaire pour le contrôle lors de la réception des marchandises, -78 % pour l'inventaire, -85 % pour la gestion des retours fournisseurs.**

La productivité et la fiabilité, mais aussi une diminution de la pénibilité du poste de travail, sont

au rendez-vous, pour Alain Saint-Martin, directeur de la cellule veille et innovation du groupe Carrefour.

Il présentait les résultats de l'expérience le 24 juin dernier lors d'une conférence organisée par Microsoft et le périodique spécialisé Supply Chain Magazine : « Nous avons démarré nos expériences RFID en magasin, car c'est là où les économies les plus fortes peuvent être réalisées. Et c'est là aussi qu'on peut montrer au groupe l'utilité de la RFID, puisque c'est le cœur de notre métier. » **L'objectif fixé pour octobre 2007 est de réduire les stocks en magasin de 30 % et le taux de rupture de 15 %.**

Ensuite, un pilote de suivi des expéditions de palettes entre l'entrepôt et le magasin sera réalisé au second semestre 2007. Les tags RFID apposés sur chaque palette permettront ainsi d'effectuer ce suivi.

Les RFID dans la chaîne logistique internationale d'ici 2008

Par la suite, 800 fournisseurs de produits dits "EPCS" (électronique, photo, cinéma, son) seront réunis courant 2008, par tranche de cent fournisseurs, afin qu'ils livrent « rapidement », sans préciser le délai imparti, des marchandises équipées des étiquettes RFID. Un centre de certification dans chaque pays où travaille Carrefour contrôlera le processus fournisseurs. Pour les PME, Carrefour prévoit de fournir une solution clés en main.

Dans cette optique, le groupe fait un effort en termes de communication et de pédagogie : il compte par exemple rédiger d'ici la fin de l'année un livre blanc, en collaboration avec les différents acteurs de la RFID, dont GS1 Europe,

organisme de promotion de standards. Ce livre décrira les normes RFID à utiliser ainsi que les scénarios d'usage : type de tag RFID à utiliser, pose de l'étiquette... A noter que par ailleurs, la filière RFID dispose désormais d'une fédération en France, pour promouvoir la technologie.

Enfin, le projet textile prévu par Carrefour pour 2008 concerne également la chaîne logistique internationale. Les tags seront apposés dans les usines de production sur un million de pièces textiles représentant 300 références, qui seront acheminées jusqu'à certains entrepôts puis certains magasins tests.

Cependant, le succès de ces pilotes ne garantit pas forcément, à terme, un déploiement à grande échelle chez Carrefour. « Ce sont les consommateurs qui décideront de la croissance ou de la mort de la technologie RFID, si elle est rejetée », conclut Alain Saint-Martin, en remettant le dossier en perspective. « **Notamment, les questions sur l'impact sur la santé restent pour l'instant ouvertes, pour les consommateurs comme pour les employés qui sont amenés à les utiliser** ». Un aspect assez peu abordé jusqu'ici.

<http://www.zdnet.fr/actualites>

Une nouvelle fois il faut lire la presse pour obtenir les informations essentielles à l'avenir des emplois dans l'entreprise.

La direction a un discours en interne rassurant disant qu'elle n'y croit pas et dans le même temps on organise une conférence de presse pour vanter les expériences que fait Carrefour sur les puces RFID.

Double discours, double langage.

La CFDT a des raisons d'être inquiète !



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !